

Artículo de Reflexión

Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad

Proposal of a model of labor inclusion for people with disabilities

Leidy Johanna Arcos¹, Luz América Martínez Álvarez¹, Juliet Carolina Restrepo Bedoya¹

Recibido: 13 Marzo 2018

Aceptado para publicación: 30 Junio 2018

RESUMEN

Objetivo: Determinar un modelo de inclusión para la vinculación laboral de personas con discapacidad (PCD).

Métodos: Diseño de tipo descriptivo y propositivo, en la cual se conjugaron la revisión bibliográfica de 50 artículos científicos. Para el análisis de los artículos recopilados se diseñó una matriz que permitió obtener sistemáticamente los modelos utilizados en cada uno de ellos mediante la metodología Focalizar, Apreciar y Proponer. Finalmente se adquirieron determinantes de los modelos, elementos presentes en la mayoría de los artículos revisados y que deben estar en el modelo propuesto y requerimientos, elementos que deben estar presentes pero que pueden variar dependiendo de la discapacidad de la población que se desea vincular laboralmente.

Resultados: Propuesta general de un modelo de inclusión laboral para PCD.

Conclusiones: La inclusión laboral de PCD se ha venido trabajando con modelos meramente verticales sin tener en cuenta elementos transversales como el acompañamiento que se debe hacer desde el inicio de la inclusión y con seguimiento continuos para asegurar el buen resultado de la vinculación, además es muy importante la participación de la familia y el reconocimiento del entorno social.

Palabras clave: Modelo, Inclusión, Discapacidad.

ABSTRACT

Objective: To determine an inclusion model for the employment relationship of people with disabilities (PCD).

Methods: Descriptive and proactive design, in which the literature review of 50 scientific articles was combined. For the analysis of the collected articles, a matrix was designed that systematically obtained the models used in each of them through the Focus, Appreciate and Propose methodology. Finally, determinants of the models were acquired, elements present in most of the articles reviewed and that should be in the proposed model and requirements, elements that must be present but that may vary depending on the disability of the population that is desired to link labor.

Results: Proposal of a labor inclusion model for PCD.

Conclusions: The labor inclusion of PCD has been working with purely vertical models without taking into account cross-cutting elements such as the accompaniment that must be done from the beginning of the inclusion and with continuous follow-up to ensure the good result of the link, in addition it is very important the participation of the family and the recognition of the social environment.

Key words: Model, Inclusion, Disability.

¹ Institución Universitaria Antonio José Camacho, Cali, Colombia. johaperez123123@gmail.com, lamericamartinez@admon.uniajc.edu.co, jcrestrepo@admon.uniajc.edu.co

Autor de Correspondencia: Luz América Martínez Álvarez. Institución Universitaria Antonio José Camacho; Cali; Colombia. Av. 6Norte No. 28N-102; celular: 3166282012. Correo: lamericamartinez@admon.uniajc.edu.co

INTRODUCCIÓN

La discapacidad es la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras impuestas por la actitud de la sociedad y al entorno donde se desenvuelven estas personas. Estas barreras impiden una participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones de estas personas con respecto de los demás y la inserción efectiva en la sociedad, impidiendo mejorar la calidad de vida de los discapacitados.¹

Colombia ha avanzado en el diseño de políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad (PCD) en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana. A través de la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (PCD).² Colombia adquirió la responsabilidad de diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas para la inclusión efectiva de la población con discapacidad.³ A partir de este marco internacional, el gobierno colombiano y algunas entidades no gubernamentales han impulsado una serie de medidas para promover la inclusión social y productiva de las PCD.

Esta inclusión se ve impedida por múltiples barreras ambientales y personales que muchas veces están determinadas por la cultura, la respuesta social y política existente en las mismas comunidades.⁴ Para entender las limitantes en la inclusión laboral de PCD hay que empezar por los procesos tradicionales de la inclusión laboral que se ven reflejados en conceptos como el paradigma de rehabilitación, el de atención especializada, o el modelo médico.⁵ Sin embargo, hoy día cuando hablamos de discapacidad estamos hablando de PCD que ven impedida o limitada su participación plena y efectiva en la sociedad debido a múltiples tipos de barreras.

Con referencia a como se aborda la inclusión laboral en PCD en otras latitudes del planeta podemos citar algunos ejemplos para medianamente conceptualizar un panorama que nos permita abordar el tema en Colombia. Para el mercado laboral Gallego la inclusión laboral la enfocan en tres modelos a saber:⁶

- Modelo de actividad: se estima la probabilidad de que una persona en edad de trabajar forme parte de la población activa.
- Modelo de ocupación trata de medir la probabilidad de que una persona activa encuentre trabajo,
- Modelo de solarización explica la probabilidad de que una persona activa sea trabajador por cuenta ajena.

Para el principado de Asturias la inclusión laboral se realiza partiendo de un modelo de preparación para la inserción laboral, donde un técnico en inserción laboral busca ganarse la confianza de la PCD para colaborar mutuamente en el proceso.⁷ El empleo protegido es el modelo adoptado para los Estados Unidos y Europa y consiste en la colocación laboral individualizada con apoyo (IPS: Individualized Placement and Support). Cabe indicar que el modelo IPS ha sido extensamente difundido en los servicios de salud mental de Canadá, Todo el proceso de empleo con apoyo está basado en los intereses, motivaciones y habilidades de las personas, haciéndolos partícipes del mismo.⁸

Con el fin de determinar un modelo de inclusión, en el cual se establezca una articulación entre el sector empresarial, instituciones

de rehabilitación y la capacitación para la inclusión laboral de las PCD, se propone que la labor de quienes promueven el tema de inclusión laboral de PCD se debe enfocar no solo en las personas, sino también, en los entornos laborales. Un ejemplo claro, es el de Sistem contac center en la ciudad de Barranquilla (<https://www.elheraldo.co/noticias/economia/empresa-barranquillera-sistem-contact-center-fue-exaltada-en-mexico-61646>), esta empresa tiene en su nómina a 15 personas con discapacidad visual. Se pudo cristalizar este proyecto por la articulación entre el SENA, INCI y FOAL (Fundación española ONCE para América Latina). No solo se debe tomar como referencia a las empresas para perfeccionar los procesos de preparación de las personas, sino también en las acciones que permitan identificar e implementar los ajustes razonables necesarios dentro de las empresas y los puestos de trabajo.

El panorama social, económico y laboral de las PCD en Colombia aún es incierto. Por un lado, el temor de los empresarios para contratarlas tiene relación con la Ley 361,⁹ el artículo 26, que hace referencia a los causales de despido de una PCD. El artículo, como debería entenderse, dice que el hecho de que una persona tenga una discapacidad no es una causal para su despido en una compañía, pero que al igual que el resto de los trabajadores, debe someterse a las normas y códigos que rigen allí, por lo que pueden ser despedidos por una justa causa. Por otro lado, existen vacíos en temas como la educación, que no permiten que la inclusión laboral se haga de forma más fácil. En Colombia, el 30% de las PCD no tiene ningún tipo de escolaridad y 28% tiene una primaria básica incompleta. A esto se suma que el 80% no tiene un contrato laboral y buscan ganarse la vida desde la informalidad.¹⁰

Otra de las desventajas de las PCD son los factores socioeconómicos; para el caso de la ciudad de Cali, el 45% de las PCD pertenecen al estrato socio económico 1, el 33% al estrato 2 y el 17% al estrato 3. Esto significa que en los estratos más bajos (1 y 2) se encuentra cerca del 78% de ésta población.¹¹ Junto con esta característica, El 64% de las PCD no tienen ningún ingreso, el 22% recibe menos de \$500.000 mensuales (Colombia) y para el caso de la ciudad de Cali, alcanzó al 67.8% y 25.3% respectivamente y según la ocupación el 28.2% tiene incapacidad permanente que le impide trabajar, el 17.1% realiza trabajos del hogar y solo el 13.5% se encontró trabajando al momento del registro. Otras desventajas y de acuerdo al mercado laboral, el 44.6% es trabajador por cuenta propia y el 69% lo realizan sin un contrato de trabajo.¹¹

Según datos del DANE el 7.2% de la población colombiana presenta alguna dificultad funcional, lo que equivale a aproximadamente 3.276.000 colombianos con discapacidad.¹² Según el Registro de Localización y Caracterización de PCD en el 2017 se registraron cerca de 1.342.222 personas en Colombia y 69.696 estaban registradas en el municipio de Cali.¹³ Si realizamos una extrapolación del Registro, se puede deducir que en la ciudad de Cali reside el 5.2% de las PCD, (aproximadamente 170.352 personas con alguna discapacidad).

MATERIALES Y MÉTODOS

Con el presente estudio descriptivo y propositivo se busca ampliar el conocimiento de los factores individuales demográficos,

económicos, de capacitación, de accesibilidad física y los niveles de inclusión laboral del grupo PCD, evidenciando factores que lleven a aportar al modelo de soluciones a las barreras para la accesibilidad y permanencia en el mercado laboral.

Para esta investigación se usó la metodología F.A.P (Focalizar, Apreciar, Proponer) ¹³ aplicándola a toda fuente de información para ser estandarizada: Esta metodología está orientada desde de la ergonomía participativa, para facilitar el planteamiento e implementación de propuestas de diseño que favorezcan la accesibilidad de PCD a puestos de trabajo esto significa poner un orden en todos los análisis y así se permitió una mejor comprensión de la investigación, esto gracias a la tabla desarrollada por la metodología F.A.P (Figura 1) ¹⁴ con esto también se pretendió facilitar el planteamiento e implementación de las propuestas, consistente en la elaboración de un modelo de inclusión laboral para PCD que favorezcan su accesibilidad a los puestos de trabajo.

Se encontraron 50 artículos científicos orientados a PCD en las siguientes revistas y bases de datos: Revista Española de Discapacidad, Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, SciELO – Scientific Electronic Library Online (Biblioteca Científica Electrónica en Línea), EBSCO, Google Scholar (Google Académico), Scribd y Academia.edu. Para el tratamiento y procesamiento de la información se construyeron fichas bibliográficas y de trabajo en las cuales, además de las referencias bibliográficas, se trazaron parámetros como: Resumen del artículo, utilidad del artículo, características del modelo de inclusión usado, tipo de discapacidad, cantidad de personas beneficiadas y por último análisis y resultados obtenidos.

Para el caso Modelo/Paradigma/Discapacidad se realizaron una serie de comparaciones, se seleccionaron un total de seis artículos, dos por cada tipo discapacidad según normatividad colombiana: física, sensorial y psíquica, que permitieron entorno al origen de la discapacidad analizar ventajas y desventajas.

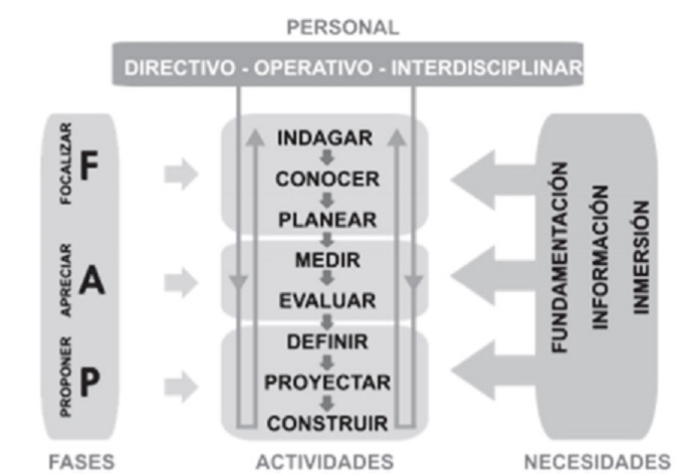


Figura 1. Metodología F.A.P. Fuente: García *et al*¹⁴

RESULTADOS

Se optó por realizar una clasificación según la orientación de cada referencia bibliográfica la cual muestra los diferentes modelos/paradigma que arrojó la clasificación de los artículos, a saber: Discapacidad, Legal, Tecnológico, Estadístico y Universal como se muestra en la Tabla 1.

En lo referente a un modelo/paradigma – discapacidad se hace alusión a la clasificación actual de las Naciones Unidas, “Las PCD incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.²

Se logró determinar con el modelo/paradigma – discapacidad que hay un 40% de discapacidad de origen sensorial, el 30% de origen físico y el 30% de origen cognitivo.

Los seis artículos seleccionados, dos por cada tipo de discapacidad, permitieron analizar ventajas y desventajas como por ejemplo; la antigüedad de las leyes promulgadas por el gobierno nacional, la falta de oficinas en los gobiernos municipales para el asesoramiento a este tipo de situaciones sociales, o en otros casos si existe, no es asequible, o en procesos de inclusión laboral se requiere un profesional que tenga la capacidad de integrar disciplinas desde su teoría y práctica con base en las necesidades humanas y de derecho al trabajo, etc.

Modelo /paradigma discapacidad

Se propone determinar el modelo más adecuado de inclusión laboral para PCD, consistente en establecer una articulación entre el sector empresarial, instituciones de rehabilitación y la

Tabla 1. Modelos/Paradigma de inclusión laboral.

Modelo/Paradigma	Contexto	Características
Discapacidad	Físico	Persona que tiene impedida alguna de las actividades consideradas como normales
	Sensorial	
	Cognitivo	
Legal	Normas internacionales	Normatividad alrededor de la inclusión laboral
	Normas nacionales	
Tecnológico	Tecnología de la Información y las Comunicaciones - TIC	Acceso a nuevas formas de comunicación
Estadístico	Bases de datos	Econometría y metodología estadística
Universal	Conjunto de PCD	Concepción universal de la discapacidad

capacitación para la inclusión laboral de las PCD, y los pasos a seguir para la implementación del mismo, por ello se optó por la descripción de los componentes de inserción laboral, llevado a etapas que las empresas deberán seguir para lograr la inclusión:

Primera etapa: En esta etapa surge la necesidad de empleo por PCD, y aquí se incluyen las bases de la futura contratación, siendo esta una fase clave para las personas y las empresas a la hora de materializar la inclusión laboral. En esta etapa se tiene como propósito potencializar los aspectos técnicos en oferta de servicios de rehabilitación, desarrollar su impacto social en los procesos de inclusión laboral y clasificar la población con discapacidad para su caracterización. Para ello, se sugiere implementar un curso de fortalecimiento para la inclusión laboral.

Como en todo proceso se deben tener en cuenta unos criterios que nos permitan los lineamientos a seguir para la elegibilidad. Los criterios de inclusión y exclusión, serían:

Criterios de inclusión

- Ser persona con discapacidad permanente.
- Presentar una edad mayor a 18 años.
- Participación voluntaria.

Criterios de exclusión

- Presentar una situación de discapacidad cognitiva severa.

Segunda etapa: Esta se centrará en la formación pre laboral. Al tiempo que se adquirirán conocimientos relativos a un oficio y desarrollarán competencias relacionadas con entornos de trabajo que le permitan a la PCD desempeñarse como empleado de una empresa. Se identificarán e implementarán los ajustes razonables que serían necesarios para garantizar la inclusión laboral en los procesos a realizar, de las prácticas y de sus instalaciones. Estos aspectos deben ser considerados desde su inicio del diseño universal, teniendo en cuenta la discapacidad de la persona.

Tercera etapa: Esta comprenderá la interacción, pues incluye puntos de encuentro como la publicación/aplicación a la oferta de trabajo y la preselección y selección, incluyendo el primer contacto, la entrevista y la aplicación/realización de pruebas, tanto de conocimientos como psicotécnicas y de competencias, entre otros.

Cuarta etapa: Es la protocolización del contrato, con la firma de un contrato entre empleado y empresa tras la finalización de las tres etapas anteriores. Esta etapa incluirá el desempeño y su evaluación, así como los impactos en productividad en la empresa y en calidad de vida en las personas, la asimilación del éxito o el fracaso.

El modelo de inclusión laboral propuesto en la Figura 2, está conformado por estas cuatro etapas visto a la luz de sus dos protagonistas, las PCD y las empresas. El preparador laboral deberá velar porque la persona sean conscientes de sus oportunidades para elegir de acuerdo a sus capacidades y preferencias, y teniendo en cuenta las consecuencias de cada una de las elecciones, dado que es la protagonista de todo el proceso. Asimismo, se deberá trabajar con la persona, es decir, en qué va

a repercutir en su vida diaria el hecho de ganar un salario y qué opciones y oportunidades se abren en cuanto a la mejora de su calidad de vida y autodeterminación.

En todo el proceso de inclusión laboral de la PCD la familia tiene un papel determinante, especialmente para la población con discapacidad cognitiva, por eso es muy importante mantener una comunicación constante para proponer acciones conjuntas que faciliten y mejoren el itinerario laboral. Es fundamental que el preparador laboral establezca relaciones desde la empatía con cada miembro de la familia, entendiendo las razones de los comportamientos, comprendiéndolos sin juzgarlos de manera que se puedan formalizar acuerdos de actuación.

Es importante que haya una persona en la empresa encargada en la incorporación laboral de PCD, con una formación en inducción laboral para PCD, este aspecto es clave para así brindar una mejor inclusión de esta población garantizando así respeto, transparencia y calidad en sus servicios con los dueños de la empresa y clientes de esta.

DISCUSIÓN

Después de la revisión bibliográfica de los 50 artículos, las comparaciones y análisis realizados se pudo apreciar la existencia de una serie de observaciones que están incluidas en la propuesta de este modelo de inclusión laboral de PCD. Se halló que, en el ámbito laboral, aún se habla indiscriminadamente de inserción, integración e inclusión de PCD, puesto que la inclusión significa la inserción total e incondicional, exige rupturas en los sistemas y transformaciones profundas, comprende que los cambios benefician a toda y cualquier persona.¹⁵

Efectivamente con el modelo propuesto se quiere transformar

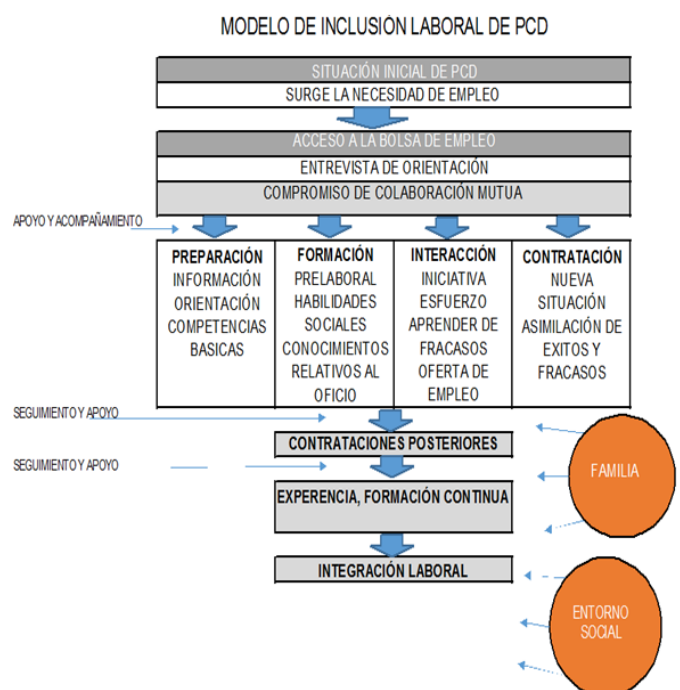


Figura 2. Modelo de inclusión laboral de PCD

de cómo se realiza la inclusión laboral de las PCD, y es con la preparación, formación e interacción que se dará dicha transformación, hay que tener muy en cuenta que la manera de comunicación se transformó, estamos viviendo la cuarta revolución industrial, también llamada “industria 4.0”, es la combinación de sistemas digitales, físicos y biológicos en pro de la transformación de la humanidad y esta la interacción con las PCD está a la orden del día, existiendo medios para comunicarnos y ponerlos al servicio de la inclusión laboral de las PCD.

Es palpable la existencia de barreras, que según la OMS son “aquellos factores que en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan en funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como el ambiente físico no accesible, falta o inadecuada tecnología asistencial, actitudes negativas respecto a la discapacidad y servicios, sistemas y políticas inexistentes o que dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida”, en la contratación de las PCD, motivada, en muchas ocasiones, por el desconocimiento del empresariado en general, acerca de las múltiples capacidades de los trabajadores con discapacidad.

La mejor manera de superar esta barrera es con acompañamiento al empresario, una parte fundamental del modelo, en vista que es un empresario dispuesto a brindar una oportunidad a una PCD, lo más lógico es que este empresario se beneficie de las exenciones tributarias, oportunidades en licitaciones públicas, ventajas en el pago de la seguridad social y demás beneficio que ofrezcan el municipio a este tipo de iniciativas.

La discapacidad se asume como un problema de carácter individual y no una responsabilidad y construcción social,¹⁶ por lo que la PCD debe obtener asistencia por parte de otras personas, en cada cosa en que evidencia una necesidad. La mejor manera de lograr una construcción social está en la incorporación de diferentes entidades a la construcción de tejido social, en el modelo propuesto estas organizaciones son claves en la formación continua, por ejemplo, la fundación Asodisvalle en la ciudad de Cali es pionera en educación y formación de PCD Cognitiva.¹⁷

Según la revisión bibliográfica se evidenció que en muchas de las iniciativas relacionadas con las PCD los gobiernos municipales no cuentan con oficinas que brinden asesoramiento para este tipo de emprendimiento. Para el caso del municipio de Cali existe la secretaria de bienestar social, donde su papel en el modelo se fundamentaría en la integración laboral, la cual es la base para llevar la inclusión laboral a un feliz término y que la misma perdure en el tiempo.

Como último análisis en la mayoría de investigaciones son de carácter empírico con datos extraídos de las comunidades a través de entrevistas y proyecciones estadísticas. Los resultados aquí obtenidos apenas se modifican en un entorno temporal y siempre que el ciclo económico sea estable. En un mundo cambiante las condiciones están variando de una manera muy rápida y la implementación de un modelo como el propuesto se adapta a la actualidad, pero requerirá un cambio en el siguiente lustro por que vendrán nuevas tecnologías y en esa medida se tendrá que ir ajustando el modelo.

CONCLUSIONES

Los resultados de la presente revisión bibliográfica pone de manifiesto las pocas oportunidades que siguen existiendo para quienes viven con discapacidad en términos laborales, algo vital tanto para la integración social del individuo como para el desarrollo de su personalidad, ya sea por razones de limitación física, sensorial o psíquica, de discriminación en el mercado de trabajo y, en muchas ocasiones, del poco impacto de las leyes que los cobijan.

En procesos de inclusión laboral se requiere acompañamiento de un profesional que tenga la capacidad de integrar disciplinas desde su teoría y práctica con base en las necesidades humanas y de derecho al trabajo. En este proceso la preparación, formación e interacción son la clave para que la contratación perdure.

Es así, como las inferencias del presente análisis tienen implicaciones de suma importancia para el diseño de la política de empleo para este segmento de la población con discapacidad. Los datos aportados muestran necesidades de cambio social que están pendientes en el país, como es lidiar contra la negativa percepción generalizada, en términos laborales, de las personas con discapacidad física, sensorial o psíquica, a pesar de que en la mayoría de los casos pueden contribuir productivamente a una empresa.

Es innegable que la política pública de discapacidad es desconocida para la mayoría de la población colombiana y en especial para quienes la padecen. La existencia de unas leyes y el Conpes social 166 de 2013 brinda todo un arsenal de herramientas jurídicas y económicas, que permiten a actores sociales implementar un modelo medianamente atractivo para esta población.

REFERENCIAS

1. Ministerio de Salud y Protección social. DisCapacidad. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>.
2. Naciones Unidas. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y Protocolo Facultativo. Nueva York; 2006. Disponible en: <https://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>.
3. Correa ML, Castro MM. Discapacidad e inclusión social en Colombia. Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas. Bogotá: Fundación Saldarriaga Concha; 2016.
4. Rodríguez FFE. Estudio diagnóstico sobre barreras para la inclusión laboral. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad”. Bogotá, Colombia; 2010.
5. Velarde LV. Los modelos de la discapacidad: unrecorrido histórico. Rev Empresa Humanismo. 2012; xv(1): 115-136
6. Sánchez SMdC. Factores determinantes para la inserción y distintas formas de participación en el mercado laboral gallego Coruña: Universidade da Coruña ; 2010.

7. Flórez GMdIA. Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el principado de Asturias. *Psychosocial Intervention*. 2008; 17(3): 281-297.
8. Mascayano TF, Lips CW, Moreno AJM. Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Salud Ment*. 2013; 36(2): 159-165.
9. Congreso. Ley 365. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial No. 42.978*, Congreso de Colombia: Bogotá; 1997.
10. ACRIP - FEDESAROLLO. Inclusión laboral de las personas con discapacidad. Informe mensual de mercado laboral. Bogotá; 2018.
11. Alcaldía de Cali. Caracterización de personas con discapacidad. Cali: Secretaria de Bienestar Social, Valle del Cauca; 2017.
12. DANE. Resultados preliminares censo nacional de población y vivienda 2018. Informe preliminar. Bogotá: Gobierno de Colombia; 2018.
13. Ministerio de Salud. Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PCD). Bogotá: Oficina de promoción social, Cundinamarca; 2017.
14. Henry GS, Camelo PF, Rodríguez PL. El diseño como facilitador de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física. Caso Almacenes Paraíso S.A. *Encuentros*. 2017; 15(2): 99-113.
15. Meléndez-Labrador S. Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación Desarrollo*. 2016; 24 (1): 26-52.
16. Madrigal-Lizano AM. The role of the adult with disabilities' family in the labor inclusion processes: a challenge for special education in Costa Rica. *Educare*. 2015; 19(2): 199-211
17. Asociación de Discapacitados del Valle "ASODISVALLE" <http://www.asodisvalle.com>